

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ- TECHNICKÁ UNIVERZITA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Pracovnoprávna zodpovednosť za škodu v podnikovej praxi  
Employment Liability for Damage in Company Practice

Student:	Filip Obr
Vedúci bakalárskej práce:	Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání bakalářské práce

Student: **Filip Obr**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: Pracovněprávní odpovědnost za škodu v podnikové praxi  
Employment Liability for Damage in Company Practice

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Zodpovědnost za škodu v pracovněprávních vztazích
  3. Rozhodování o zodpovědnosti a náhradě škody v obchodním podniku
  4. Návrh systému rozhodování o náhradě škody
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


JENDRÁLOVÁ, Anna. *Zodpovědnost za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 2005, č. 10. ISSN 1335-1508.  
ŠILHÁN, Jozef. *Náhrada škody v obchodných vzťahoch a možnosti její smluvní limitace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 105 s. ISBN 978-80-7179-729-6.  
*Zákonník práce s komentářem a judikaturou platný od 1. Januára 2013*. Bratislava: Nová práca, 2012. 296 s. ISBN 978-80-8935-036-0.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2012  
Datum odevzdání: 10.05.2013




  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a že jsem uvedl všechny použité prameny a literaturu, ze kterých sem čerpal.

V Ostravě dne 10.5.2013



.....

podpis

# Obsah

<b>Obsah .....</b>	<b>4</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>6</b>
<b>2      Zodpovednosť za škodu v pracovnoprávných vzťahoch .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1    Vlastnosti pracovnoprávných vzťahov .....</b>	<b>8</b>
2.1.1   Individuálny charakter pracovnoprávných vzťahov .....	8
2.1.2   Vôľový charakter pracovnoprávných vzťahov .....	9
2.1.3   Odplatnosť pracovnoprávných vzťahov .....	10
2.1.4   Spoločenský charakter pracovnoprávných vzťahov .....	10
2.1.5   Účastníci pracovnoprávných vzťahov .....	11
<b>2.2    Škoda, jej definícia a druhy škôd .....</b>	<b>12</b>
2.2.1   Škoda a pracovnoprávne vzťahy.....	13
2.2.1.1   Protiprávny úkon .....	15
2.2.1.2   Príčinná súvislosť .....	15
2.2.1.3   Zavinenie .....	15
<b>2.3    Zodpovednosť zamestnanca za škodu .....</b>	<b>16</b>
2.3.1   Všeobecná zodpovednosť zamestnanca.....	18
2.3.2   Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu.....	20
2.3.2.1   Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách ...	20
2.3.2.2   Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov .....	21
2.3.2.3   Predpoklady pre zbavenie sa osobitnej zodpovednosti .....	22
2.3.2.4   Dohoda o hmotnej zodpovednosti a jej náležitosti.....	23
<b>2.4    Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu .....</b>	<b>27</b>
2.4.1   Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu .....	29
2.4.2   Zodpovednosť za škodu na odložených veciach .....	30
2.4.3   Zodpovednosť pri odvracaní škody .....	31
2.4.4   Zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania.....	31
<b>3      Rozhodovanie o zodpovednosti a náhrade škody v obchodnom podniku ...</b>	<b>33</b>
<b>3.1    Škody v obchodných reťazcoch .....</b>	<b>33</b>
3.1.1   Rozhodovanie o zodpovednosti v obchodných reťazcoch.....	35
3.1.2   Prevencia pred škodou v obchodných reťazcoch.....	36
3.1.3   Škodové komisie v obchodných reťazcoch .....	37
<b>3.2    Rozhodovanie v sledovanom podniku .....</b>	<b>39</b>
3.2.1   Škodové udalosti v sledovanom podniku .....	40
3.2.2   Zodpovednosť zamestnanca za škodu v sledovanom podniku .....	43
3.2.3   Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu v sledovanom podniku .....	44

3.2.4	Pracovník BZOP a sledovaný podnik .....	45
3.2.5	Poistenie v sledovanom podniku .....	46
3.2.6	Škodová komisia a stratová komisia v sledovanom podniku .....	46
<b>4</b>	<b>Návrh systému rozhodovania o náhrade škody .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b>Vymedzenie hlavných nedostatkov v systéme prevencie a posudzovania škody v sledovanom podniku .....</b>	<b>48</b>
<b>4.2</b>	<b>Konečný návrh úprav v systéme prevencie a posudzovania škody v sledovanom podniku .....</b>	<b>49</b>
	<b>Záver .....</b>	<b>50</b>
	<b>Zoznam použitej literatúry .....</b>	<b>52</b>
	<b>Zoznam skratiek .....</b>	<b>53</b>
	Prehlásenie o využití výsledkov .....	55
	<b>Zoznam príloh .....</b>	<b>55</b>

# Úvod

Téma tejto bakalárskej práce je pracovnoprávna zodpovednosť za škodu v podnikovej praxi. Použité právne pramene sú platné k roku 2012 a ich platnosť je na území Slovenskej republiky. Pracovnoprávna zodpovednosť, v niektorých prípadoch hovoríme aj o spoluzodpovednosti, je špecifický typ zodpovednosti, ktorý vzniká výhradne za škodu pri výkone práce, či v súvislosti s touto prácou. Téma bola z ponúknutých možností jedna z tých najpraktickejších a zaujala ma napokon najviac. Nevyhnutným predpokladom ku konečnému výberu bola skutočnosť, že spoluprácu mi ponúkol priamo riaditeľ podniku patriaceho do nemenovaného reťazca, v ktorom bude práca skompletizovaná a to, že v danom objekte bude možnosť veľmi pestrého spracovania témy s konečným širším záberom, aký by ponúkol napríklad iný druh reťazca, či podniku

Spolupráca s podnikom, ktorý bude v tejto práci spomínaný bola poskytnutá na základe jeho anonymity. Hlavnou podnikateľskou činnosťou reťazca, ktorého súčasťou je už spomínaný podnik, je maloobchod a to so širokým spektrom výrobkov od textilu až po potraviny. Na trhu patrí k tým najstabilnejším maloobchodným reťazcom a to už niekoľko rokov.

Cieľom mojej práce bude zistiť, či je posudzovanie škôd v sledovanom podniku a úkony s ním spojené v súlade s právnymi predpismi a následné vytvorenie návrhu zlepšenia v tejto oblasti, ak to niekde bude potrebné.

K dosiahnutiu tohto cieľa bude použitá interpretácia zákona a analýza interných dokumentov a smerníc upravujúcich zodpovednosť za škodu.

Predpokladám, že podnik bude v oblasti, ktorej sa moja práca venuje, neefektívny a škodná komisia podľa všetkého zanedbáva isté povinnosti rovnako, ako niektorí zamestnanci. Výsledok mojej práce pomôže predajni uvedomiť si nedostatky, ktoré v nej sú a časť mnou navrhovaných opatrení by mohla byť použitá v praxi.

Zdroje z ktorých práca čerpá je odborná literatúra, ktorej problematika súvisí s témou práce a slovenský Zákonník práce s slovenský Občiansky zákonník. Použité budú ešte vnútropodnikové smernice a iné dostupné dokumenty zo sledovaného podniku, ale aj z iných obchodných reťazcov, ani jeden však nesúhlasil so zverejnením jeho názvu v spojitosti s konkrétnym zdrojom informácií.

## 2 Zodpovednosť za škodu v pracovnoprávných vzťahoch

Pracovnoprávne vzťahy sú základným predpokladom pre vznik zodpovednosti za škodu. Takýmto vzťahom v podobe písomnej pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom je založený pracovný pomer.

Z pracovnoprávných vzťahov však nesmieme vylučovať ani dohody o práci, ktorá je vykonávaná mimo pracovného pomeru: dohoda o vykonaní práce, či o brigádnickej práci študentov, pretože rovnako aj v týchto prípadoch môžu vzniknúť zodpovednostné vzťahy, i keď v obmedzenejšom rozsahu.

Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.<sup>1</sup>

Pojem „pracovnoprávne vzťahy“ doposiaľ nebol vymedzený zo strany vedy pracovného práva. Teória pracovného práva však vychádza z tzv. užšieho a širšieho poňatia pracovnoprávných vzťahov.

*„Pracovnoprávne vzťahy v užšom slova zmysle sú právnymi vzťahmi, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva.“<sup>2</sup>*

*„V širšom slova zmysle sa za pracovnoprávny vzťah považuje každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa a zaniká.“<sup>3</sup>*

Vymedzenie pojmu pracovnoprávne vzťahy dokonca nie je možné nájsť ani v Zákonníku práce, v žiadnom z jeho ustanovení, nerobí tak ani žiadny iný

---

<sup>1</sup> §1 ods.1 zákona č. 311/2001,Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8. str.195

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8. str. 195

pracovnoprávny predpis. V príslušnom zákone môžeme nájsť to, kedy pracovnoprávne resp. individuálne pracovnoprávne vzťahy vznikajú.

## **2.1 Vlastnosti pracovnoprávnych vzťahov**

Teória pracovného práva sa okrem širšieho a užšieho chápania pojmu pracovnoprávneho práva pokúša aj o vyčlenenie vlastností takýchto vzťahov, ktoré by mali pomôcť k ich následnému pochopeniu a súčasne aj k odlíšeniu od ostatných právnych vzťahov, ktoré sa vyskytujú v jednotlivých právnych odvetviach.

Výkonom práce rozumieme plnenie pracovných úloh na pracovisku, či pracovnej ceste a účasť na vzdelávaní, ktorého význam je skvalitnenie kvalifikácie u zamestnanca. Ak hovoríme o súvislosti s týmto plnením, môže to byť napríklad o činnostiach vykonávaných pri príprave na začiatok práce alebo naopak o úkonoch vykonávaných po jej ukončení, ale aj o mnohých iných, ako napríklad o rôznych formách vyšetrení na príkaz zamestnanca.

### **2.1.1 Individuálny charakter pracovnoprávnych vzťahov**

Pracovnoprávne vzťahy teda majú určité, pre nich, charakteristické vlastnosti. Prvou z nich je ich individuálny charakter, ktorý prispieva k všeobecnej charakteristike kolektívnych, ale aj individuálnych pracovnoprávnych vzťahov, pretože sa vždy jedná o nejaký konkrétny vzťah. Takýto vzťah vzniká vždy medzi konkrétnymi subjektmi.

Individuálne pracovnoprávne vzťahy vznikajú medzi konkrétnym zamestnávateľom a konkrétnym zamestnancom, podobne v rámci kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov ide o vzťah medzi konkrétnym zamestnávateľom alebo konkrétnou organizáciou zamestnávateľov, či viacerými takýmito organizáciami na jednej strane a na strane druhej konkrétnymi zástupcami zamestnancov.<sup>4</sup>

Preto nemožno individuálny charakter pracovnoprávnych vzťahov chápať tak, že ich subjektom, nehládajac na to na ktorej strane, je výlučne iba jeden subjekt.

---

<sup>4</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.



Individuálny charakter rovnako vyjadruje výlučne osobnú povahu pracovnoprávných vzťahov. Výkon závislej práce je v pracovnom pomere viazaný na osobný výkon práce zamestnancom. Zamestnanec sa preto nemôže pri výkone práce dať zastúpiť, tak, ako je to v ostatných právnych vzťahoch bežné. V tomto spočíva zásadná odlišnosť pracovnoprávných vzťahov od ostatných. Keďže pracovné právo spadá do súkromného práva, tieto rozdiely sa najmä prejavujú vo vzťahoch k občianskoprávnym a obchodnoprávnym vzťahom.

### **2.1.2 Vôľový charakter pracovnoprávných vzťahov**

Ďalšou charakteristickou vlastnosťou pracovnoprávných vzťahov je ich dobrovoľný charakter- ich dobrovoľnosť. Dobrovoľnosť resp. vôľový charakter sa v najväčšej miere prejavuje pri ich vzniku. Vo fáze vzniku sa prejavuje aj tzv. princíp rovnosti účastníkov, ktorý je typický pre súkromné právo, no nie je to tak v prípade pracovnoprávných vzťahov. Princíp sa prejavuje len v prípadoch vzniku pracovných pomerov, následne, po jeho založení sa uplatňuje už iný princíp- princíp subordinácie. Takýto princíp je ale typický skôr pre oblasť verejného práva. Vzťah podriadený- nadriadený vyplýva priamo z definície pracovnoprávných vzťahov, ktorá sa nachádza v Zákonníku práce. Môžeme teda povedať, že typickým znakom pracovnoprávných vzťahov nie je ani rovnosť subjektov, ale ani princíp subordinácie. V spojitosti s pracovnoprávnymi vzťahmi teda skôr hovoríme o akomsi spojení týchto dvoch spomenutých princípov. Musíme však myslieť na to, že takéto spojenie nemá za následok, že pracovné právo by bolo zaradené do odvetvia práva verejného, keďže tu aj tak skôr prevládajú súkromnoprávne inštitúty. Ide teda o ďalšiu osobitosť pracovnoprávných vzťahov, ktorá ich odlišuje od typických vzťahov súkromného práva.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.

### **2.1.3 Odplatnosť pracovnoprávných vzťahov**

Výkon závislej práce je odmeňovaný mzdou alebo odmenou. Tým sa dostávame k základnej vlastnosti pracovnoprávných vzťahov a tou je ich odplatnosť. V prípade, že subjekt sa zaviazal prácu vykonávať bezodplatne, nejedná sa o pracovnoprávny vzťah, pretože by nebola naplnená definícia závislej práce tak, ako to vyplýva z ustanovenia Zákonníka práce. Táto vlastnosť charakterizuje pracovnoprávny vzťah ako majetkový resp. výmenný. Teória pracovného práva sa však častejšie prikláňa k tomu, aby pracovná sila nezískavala tovarový charakter a teda sa na ňu neaplikovali pravidlá, ktoré sú platné pre tovarovo-peňažné vzťahy.<sup>6</sup>

### **2.1.4 Spoločenský charakter pracovnoprávných vzťahov**

Je zrejmé, že na plnení úloh zadaných zamestnávateľom sa podieľa súčasne niekoľko zamestnancov resp. subjektov pracovnoprávných vzťahov. Z toho vyplýva, že subjekt vystupujúci ako nositeľ pracovnej sily, sa stáva členom spoločenstva, členom pracovného kolektívu. Hovoríme teda o spoločenskom charaktere pracovnoprávných vzťahov.

Obsahom pracovnoprávneho vzťahu sú subjektívne práva a právne povinnosti. Tieto práva a povinnosti sú vo vzájomnom vzťahu. Subjektívnemu právu zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu zodpovedá právna povinnosť zo strany zamestnávateľa vyplatiť mzdu za vykonanú prácu. Vzájomnosť subjektívnych práv a právnych povinností je typická aj pre právne vzťahy súkromného práva. No osobitosť môže spočívať v tom, že v rámci pracovnoprávných vzťahov dochádza k realizácii viacerých subjektívnych sociálnych práv.<sup>7</sup>

Môžeme teda zhrnúť, že obsahom pracovnoprávných vzťahov sú subjektívne práva a právne povinnosti, ktoré sú vo vzájomnej korelácii. Osobitnou črtou

---

<sup>6</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.

realizácie takýchto práva a povinností je ich diferenciacia, ktorá je ovplyvnená kvalitou a zároveň aj kvantitou pracovného vkladu, ktorý zamestnanec do spoločnosti vkladá. Kvalita a kvantita v týchto prípadoch často ovplyvňuje objem niektorých práv zamestnancov. Ako príklad napríklad odmenu za vykonanú prácu, keď zamestnávateľ využíva úkolovú mzdu, takže výška mzdy je závislá od množstva vykonanej práce. Netreba však zabúdať, že takáto diferenciacia sa netýka všetkých práv a povinností v pracovnom pomere. Predovšetkým ide o práva subjektívne a zakotvené zákonodarcom, pretože sú tu osobité sociálne dôvody.

Napríklad môže ísť o práva z oblasti bezpečnosti a ochrany pri práci. Realizácia takýchto práv určite nemôže byť závislá na kvalite alebo kvantite vykonanej práce. Touto diferenciáciou sa zákonodarca snaží vyrovnávať nejakú existujúcu nerovnosť medzi účastníkmi pracovného pomeru a to vzhľadom na niektoré charakteristické faktory.

## **2.1.5 Účastníci pracovnoprávných vzťahov**

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú medzi zamestnancom ako fyzickou osobou a zamestnávateľom.

Zamestnancom v tomto prípade môže byť každá fyzická osoba, ktorá je spôsobilá mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti a túto vlastnosť osoba nadobúda v 15 rokoch. Aj za predpokladu, že fyzická osoba už mala 15 rokov, zamestnávateľ s ňou pomer nemôže uzatvoriť do momentu, kým neskončí základnú školskú dochádzku. Výnimku tvorí výkon umeleckej, reklamnej, kultúrnej a športovej činnosti, ktorým sa venuje zvláštny právny predpis.<sup>8</sup>

Zamestnávateľom sa rozumie potom právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva osoby v pracovnoprávných vzťahoch. Zamestnávatelia vystupujú pod vlastným menom a nesú zodpovednosť, ktorá vyplýva z daného pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľovým menom môže disponovať a vystupovať pod ním aj osoba zamestnávateľom poverená. Zamestnanec aj zamestnávateľ majú možnosť nechať sa zastúpiť inou fyzickou alebo právnickou osobou prostredníctvom plnej moci. Tá musí mať písomnú formu a vymedzený rozsah právomoci, ktoré sú zástupcovi udelené.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> §11 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>9</sup> §7 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

## 2.2 Škoda, jej definícia a druhy škôd

Občiansky zákonník definuje škodu ako ujmu, ktorá nastala v majetkovej sfére poškodeného a zároveň je objektívne vyjadriteľná všeobecným ekvivalentom. Pod pojmom všeobecný ekvivalent rozumieme peniaze, z čoho vyplýva, že je napravitel'ná poskytnutím majetkového plnenia, najmä formou poskytnutia peňazí, samozrejme ak nedochádza k uvedeniu do pôvodného stavu, resp. k naturálnej obnove, reštitúcii. Pokiaľ dochádza k náhrade vzniknutej škody so snahou plniť ňou reštitučnú funkciu, má poškodenej strane zabezpečiť plnú kompenzáciu a robí sa tak vždy len do výšky tejto škody, nikdy nie viac.<sup>10</sup>

V zásade sa rozlišujú dva druhy škôd a to sú ušlý zisk a škoda skutočná.<sup>11</sup>

1. **Ušlý zisk** sa na rozdiel od skutočnej škody neprejavuje ako zmenšenie majetku poškodenej strany, ale v súvislosti s ním hovoríme o stratení predpokladaného výnosu. V tejto súvislosti musí byť isté, že za predpokladu neexistencie protiprávneho konania na strane škodcu, poškodený mohol očakávať rast jeho majetku, čomu však v ceste stálo práve toto protiprávne jednanie. Je teda zrejmé, že v spojitosti s ušlým ziskom, nemôže stačiť iba nejaký druh pravdepodobnosti tohto rastu majetku. V prípade odškodňovania môže poškodená strana žiadať podľa vlastnej voľby skutočne ušlý zisk alebo ušlý zisk, ktorý je spravidla dosahovaný v prípade poctivého obchodného styku, v tomto prípade samozrejme za podmienok, ktoré sú podobné alebo rovnaké ako tie v spojitosti s porušenou zmluvou v okruhu podnikania, v ktorom poškodená strana podniká. Zároveň za predpokladu, že nedôjde k inej dohode, výšku ujdeného zisku musí poškodená strana preukázať
2. **Skutočná škoda** sa teda prejavuje ako zmenšenie majetkového stavu poškodeného a reprezentuje majetkové hodnoty, ktoré je nutné vynaložiť na to, aby došlo k uvedeniu vecí do pôvodného stavu.

---

<sup>10</sup> Zákon 40/1964 Z.z., Občiansky zákonník

<sup>11</sup> §442 ods.1 zákona č. 40/1964 Z.z., Občiansky zákonník, v znení neskorších predpisov

### 2.2.1 Škoda a pracovnoprávne vzťahy

Medzi najdôležitejšie právne vzťahy, ktoré nájdeme upravené v Zákonníku práce, patria zodpovednostné vzťahy. O zodpovednostných vzťahoch hovoríme v súvislosti so vzťahmi, vznikajúcimi v momente porušenia práv alebo povinností, ktoré vyplývajú zo Zákonníka práce a súvisiacich predpisov a to medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Zamestnávateľ, rovnako ako zamestnanec má v rámci pracovnoprávnych vzťahov určité povinnosti. Podľa Zákonníka práce je jednou z nich aj povinnosť vytvárať pre svojich zamestnancov také podmienky pre prácu a prijímať také opatrenia, aby bolo zamestnancom umožnené si ich pracovné povinnosti plniť bez ohrozenia života, zdravia, či majetku. V prípade, že dôjde v dôsledku porušenia týchto povinností zo strany zamestnávateľa k poškodeniu zamestnanca, ten si môže voči zamestnávateľovi uplatniť svoje právo na náhradu škody.<sup>12</sup>

Na druhej strane aj zamestnanci sú podľa Zákonníka práce rovnako povinný správať sa v pracovnoprávnych vzťahoch tak, aby nedochádzalo ku škodám na majetku, či zdraví. Ich povinnosťou je hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré sú im zverené od zamestnávateľa a chrániť jeho majetok pred poškodením, zničením alebo stratou, či zneužitím a takisto nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Ak zamestnanec svojim konaním spôsobil škodu, zamestnávateľ má právo na jej náhradu.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> §177 zákona č.311/2011, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>13</sup> §178 zákona č.311/2001, Z.z., Zákonníka práce, v znení neskorších predpisov

Pre vznik zodpovednosti za škodu v takýchto prípadoch sú predpoklady nasledujúce:<sup>14</sup>

1. Vznik škody pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou
2. Existencia pracovnoprávneho vzťahu
3. Protiprávny úkon
4. Vznik škody
5. Príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom a škodou
6. Zavinenie

V Zákonníku práce nájdeme zodpovednosť za škodu rozdelenú nasledujúco:

Zodpovednosť zamestnanca za škodu spôsobenú zamestnávateľovi

1. Všeobecnú
2. Osobitnú

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú utrpel zamestnanec pri výkone práce alebo v priamej súvislosti s ňou:

1. Všeobecnú
2. Osobitnú

## **Škoda**

Škode je definovaná nasledovne:

*„Je to majetková ujma, ktorá je vyčísliteľná v peniazoch. Delí sa na škodu skutočnú, ktorou je zníženie hodnoty majetku a inú škodu- ušlý zisk, ktorý možno definovať ako majetkovú ujmu, o ktorú by sa bol majetok poškodeného zväčšil, keby nebola bývala vznikla škoda. V pracovnoprávnych vzťahoch sa častejšie stretávame s náhradou skutočnej škody, už menej s náhradou ušlého zisku.“*<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508

<sup>15</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508 str.144

Problematika spojená so škodou a priblíženie skutočnej škody a ušlého zisku je podrobnejšie rozpísané už v inej kapitole.<sup>16</sup>

### **2.2.1.1 Protiprávny úkon**

Dôležitá je aj definícia protiprávneho úkonu. Protiprávny úkon je konanie v rozpore s povinnosťami, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov a ktoré sú zároveň aj v rozpore s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na tieto pracovnoprávne vzťahy. Protiprávny úkon nespočíva len v konaní, ale aj v opomenutí (zdržaní sa konania) v prípadoch, kde sa takéto konanie výslovne vyžadovalo.<sup>17</sup>

### **2.2.1.2 Príčinná súvislosť**

Vzťah medzi protiprávnym úkonom a vznikom škody nazývame príčinnou súvislosťou. Následkom protiprávneho konania alebo opomenutia je škoda.

Ak si niektorá zo strán chce uplatniť nárok na škodu, ktorá vznikla porušením práv a povinností druhej strany, nevyhnutným predpoklad je dokázanie príčinnej súvislosti.

### **2.2.1.3 Zavinenie**

Bez zavinenia resp. princípu zavinenia je takmer nemožné hovoriť o zodpovednosti za škodu. Zavinenie je základným predpokladom pre

---

<sup>16</sup> Kapitola 2.2 v tejto práci

<sup>17</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*.

2006, č. 7. ISSN 1335-1508

zodpovednosť za škodu. V súvislosti so zavinením môžeme hovoriť o úmysle alebo nedbanlivosti. Nedbanlivosť je to v prípadoch, ak niekto vie, že môže spôsobiť škodu svojim konaním, ale napriek tomu sa spolieha, že ju nespôsobí (vedomá nedbalosť) alebo ten, kto nevedel, že svojím konaním škodu spôsobí, i keď o tom mal vedieť vzhľadom na okolnosti, či osobné pomery resp. o tom mohol vedieť (nevedomá nedbanlivosť). V prípade úmyselného zavinenia, hovoríme o úmysle, ak vinník vedel, že ju svojim správaním spôsobí a zároveň ju aj týmto správaním chcel spôsobiť, je to priamy úmysel. Nepriamy úmysel vzniká vtedy, ak ten, kto škodu spôsobil vedel, že ju svojim počínaním môže spôsobiť a zároveň pri prípadnom spôsobení škody, bol s tým oboznámený.<sup>18</sup>

## 2.3 Zodpovednosť zamestnanca za škodu

V praxi sa stretávame aj s prípadmi, keď porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, resp. v spojitosti s takýmto porušením, vznikne zamestnávateľovi škoda. Aj takéto prípady nájdeme ošetrené v Zákonníku práce. V týchto prípadoch môžeme hovoriť o dvoch typoch zodpovednosti zamestnanca a to o všeobecnej a osobitej zodpovednosti.

Rozdiel medzi všeobecnou a osobitnou zodpovednosťou zamestnanca spočíva v troch bodoch:

1. V predpokladoch
2. V otázke viny
3. Vo výške náhrady škody

Ako z textu vyplýva, môžeme sa stretnúť so situáciami spojenými s plnením pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Pod slovným spojením plnenie pracovných úloh rozumieme výkon pracovných povinností

---

<sup>18</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508



vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo aj vykonávanie inej činnosti na príkaz zamestnávateľa alebo činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.<sup>19</sup>

Ďalej môžeme rozviesť, že v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh nie sú cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť.<sup>20</sup>

Zákonník práce pri téme vzniku škôd berie do úvahy a definuje aj prevenciu a to ako zo strany zamestnanca, tak aj zo strany zamestnávateľa. Priamo zo zákona vyplýva to, že zamestnanec je povinný počínať si tak, aby správaním tohto zamestnanca nedošlo k ohrozeniu života a zdravia, či zničeniu alebo poškodeniu majetku, ale ani aby sa bezdôvodne neobohacoval.

V spojitosti zo zákonom je takisto zamestnanec povinný škodám predchádzať a v prípade bezprostrednej hrozby zakročiť. Ideálne je však, ak by k dodržiavaniu prevencie ani dôjsť nemuselo. V praxi, sa ale stretávame so škodovými udalosťami, ktoré vznikajú v spojitosti s pracovnoprávnymi vzťahmi. Jedným z osobitých prvkov v súvislosti s takýmito udalosťami je zodpovednosť zamestnancov. Teória práva, ako už bolo spomenuté, vo všeobecnosti rozoznáva teda dva druhy zodpovednosti zamestnanca za škodu a to zodpovednosť objektívnu a zodpovednosť subjektívnu, t.j. všeobecná a osobitná.

Zodpovednosť zamestnanca je možné ďalej prehľadne rozdeliť podľa zákona na:

1. Všeobecnú zodpovednosť zamestnanca za škodu
2. Zodpovednosť pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi
3. Zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať
4. Zodpovednosť za stratu zverených predmetov

<sup>19</sup> §220 ods.1 zákona č. 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>20</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508

## 5. Zodpovednosť za škodu vyrobením nepodarku

V prípade všeobecnej zodpovednosti je zamestnávateľ povinný preukázať, že ku škode došlo priamo porušením povinnosti zamestnanca, resp. v súvislosti s takýmto porušením. Hovoríme teda, že medzi konaním zamestnanca a škodou existuje kauzalita inak aj príčinná súvislosť. Z tohto vyplýva, že v týchto prípadoch sa dodržiava zásada prezumpcie neviny zamestnanca, predpokladá sa nevina zamestnanca.<sup>21</sup> Naopak pri osobitnej zodpovednosti sa predpokladá zavinenie zamestnanca, takže ak sa zamestnanec chce zbaviť zodpovednosti z časti alebo úplne, sám musí preukázať, že škodu nezavinil alebo, že schodok, či strata zvereného predmetu vznikli úplne alebo sčasti bez jeho zavinenia. Ako príklad môže poslúžiť situácia, kedy zamestnávateľ nezabezpečil podmienky pre ochranu zverených predmetov alebo nezabezpečil, aby so zverenými predmetom narábal len sám zamestnanec a aby ho mohol odkladať do uzamykateľnej skrine, či miestnosti.<sup>22</sup>

### 2.3.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnanca

Ak zamestnanec spôsobí škodu, zavinenú porušením jeho povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom (napríklad poškodzovaním dobrých mravov) zodpovedá za ňu zamestnávateľovi.

V prípade všeobecnej zodpovednosti zamestnanca je zamestnávateľ povinný preukázať zavinenie zo strany zamestnanca a to jeho úmysel alebo nedbanlivosť. V prípade tohto typu zodpovednosti platí prezumpcia neviny u zamestnanca, čo znamená, že je považovaný za nevinného do momentu, kým mu nedokážu vinu, zjednodušene, je predpokladaná nevina zamestnanca. V prípade, že zamestnávateľ požaduje od zamestnanca náhradu škody, má právo určiť jej výšku a spôsob akým bude nahradená. V prípade náhrady to môže byť napríklad uvedenie do pôvodného stavu, oprava, výmena alebo odškodnenie v peniazoch.

<sup>21</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca* 2006, č. 7. ISSN 1335-1508

<sup>22</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508

Nesmieme opomenúť, že v prípade všeobecnej zodpovednosti zodpovedá zamestnanec aj za škodu, ktorá bola spôsobená úmyselným konaním proti dobrým mravom. Slovné spojenie dobrý mrav, však Zákonník práce a ani žiadny iný právny predpis nedefinuje.

Preto je možné použiť najčastejšiu formu definície a to ako súhrn určitých etických a kultúrnych noriem spoločnosti obsahujúcich všeobecne platné pravidlá správania sa jej členov vo vzájomnom vzťahu, ako sú napríklad slušnosť, ohľaduplnosť, tolerancia a rešpektovanie druhého.<sup>23</sup>

Rozsah náhrady škody pri všeobecnej zodpovednosti závisí od miery zavinenia zamestnanca. Výška náhrady škody spôsobenej z nedbanlivosti nesmie presiahnuť u jednotlivého zamestnanca sumu rovnajúcu sa štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Výnimkou pri tomto obmedzení sú prípady, kedy bola škoda spôsobená pod vplyvom alkoholu alebo po požití omamných alebo psychotropných látok alebo ak by bola škoda spôsobená úmyselne. Pri úmyselnom zavinení nielenže zamestnávateľ môže požadovať náhradu skutočnej škody, ale aj náhradu ušlého zisku, ak by to samozrejme neodporovalo dobrým mravom.<sup>24</sup>

V prípade podielu zamestnávateľa na škode, každá strana hradí len pomernú časť škody, s prihliadnutím na mieru svojho zavinenia. Rovnako postupujeme aj v prípade zavinenia viacerými zamestnancami, každý uhradí pomernú časť škody podľa miery zavinenia.

---

<sup>23</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508

<sup>24</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca*. 2008, č.5. ISSN 1335-1508

Zamestnanec, ktorý je postihnutý duševnou poruchou, zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil vtedy, ak je schopný posúdiť svoje konanie a jeho následky. Pre určenie náhrady škody a jej rozsahu bude rozhodujúca miera duševnej poruchy a tiež jej vplyv na schopnosť zamestnanca ovládnuť svoje konanie a posúdiť jeho následky.<sup>25</sup>

### 2.3.2 Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu

Osobitná zodpovednosť zamestnanca za škodu vzniká vtedy, ak okrem všeobecných predpokladov má zamestnanec uzatvorenú:

1. Dohodu o hmotnej zodpovednosti alebo
2. Písomné potvrdenie o zverení predmetu.

A teda sa uplatňuje ako:

1. Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách, ktoré zamestnanec musí vyúčtovať podľa<sup>26</sup>
2. Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov podľa<sup>27</sup>

#### 2.3.2.1 Zodpovednosť zamestnanca za schodok na zverených hodnotách

Predpoklad pre takúto zodpovednosť je existencia dohody o hmotnej zodpovednosti (ďalej ako dohoda). Takáto dohoda vzniká medzi zamestnávateľom a zamestnancom a slúži v prípadoch, keď zamestnanec preberá zodpovednosť za zverené hodnoty. Takto zverené hodnoty sa musia dať vyúčtovať. Najčastejšie v takýchto prípadoch hovoríme o hotovosti, ceninách, zásoby, tovar alebo aj iné hodnoty, ktoré sú určené na obrat, či obeh. Ceninami tu rozumieme poštové známky, kolky, telefónne karty, diaľničné nálepky, stravné lístky do prevádzok verejného stravovania, čerpacie karty, či iné karty,

<sup>25</sup> SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508

<sup>26</sup> §181 zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>27</sup> §185 zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

ktoré majú svoju hodnotu, z ktorej sa postupne môže odčerpávať po jej vydaní do obehu. Zvýšenie nárokov na zamestnanca v oblasti kontroly nakladania so zverenými hodnotami je podmienené možnými značnými škodami na majetkových hodnotách zamestnávateľa pri nezodpovednom prístupe zamestnanca. Preto je takáto zvýšená ochrana majetku u zamestnávateľa opodstatnená.

Ako schodok rozumieme rozdiel medzi skutočným stavom zverených hodnôt na vyúčtovanie a údajmi v účtovnej evidencii, o ktorý je skutočný stav nižší ako účtovný stav. Ide teda o stav, keď chýbajú hodnoty, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať.

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky je inventarizačný rozdiel medzi vyšším stavom majetku a záväzkov v účtovníctve zamestnávateľa a zistenou skutočnosťou schodkom aj vtedy, ak bola existencia škody vzniknutej odcudzením zverených hodnôt zrejmá už pred vykonaním inventarizácie. Numerická chyba v účtovnej evidencii nie je schodkom, ak ku schodku fakticky nedošlo. Takisto za schodok nepovažujeme škodu spôsobenú poškodením alebo zničením predmetu.

Ak vznikla škoda nesprávnym uskladnením zásob, použijú sa v tomto prípade ustanovenia o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu.

### ***2.3.2.2 Zodpovednosť zamestnanca za stratu zverených predmetov***

Objektívna resp. osobitná zodpovednosť zamestnanca sa dotýka prípadov, ak dôjde k strate nástrojov, či ochranných pracovných prostriedkov a iných podobných predmetov, ktoré zamestnávateľ zveril zamestnancovi na základe písomného potvrdenia. Právna úprava osobitnej zodpovednosti v tomto prípade hovorí iba o strate zverených predmetov, takže v prípade poškodenia alebo úplného zničenia, uplatnené budú ustanovenia o všeobecnej zodpovednosti zamestnanca za škodu.

Stratou rozumieme stav, ak predmet, ktorý nám bol zverený chýba a zamestnanec nie je schopný preukázať, ako došlo k jeho strate alebo ak zamestnanec sám stratu tohto predmetu zavinil. Ak je napr. zrejmé, že zverený predmet bol odcudzený alebo zničený tretími osobami alebo ak ku škode došlo v súvislosti s požiarom, živelnou pohromou a pod., nie je možné hovoriť o strate.

Na základe písomného potvrdenia ale nie je možné prebrať osobitnú zodpovednosť za všetky druhy predmetov. Možno to napríklad nie je za motorové vozidlá, kancelárske vybavenie alebo iné inventárne predmety. Písomné potvrdenie je v tomto druhu zodpovednosti nevyhnutnosťou a potvrdzuje to aj zákon.<sup>28</sup> Funkciu takéhoto písomného potvrdenia potom spĺňajú napríklad evidenčné listy a karty, evidenčné knihy, či výdajky. Zverené predmety v nich musia z praktických dôvodov byť čo najbližšie opísané a zašpecifikované. Písomné potvrdenie sa podpisuje pri preberaní predmetu a takéto predmety môžu byť zverené aj zamestnancovi, ktorý nedovršil ešte 18 rokov. Zákonník práce teda v žiadnom smere neobmedzuje mladistvých zamestnancov v preberaní zverených predmetov.

Zamestnanec objektívne zodpovedá za stratu zverených predmetov len v prípadoch, kedy je predmet zverený výlučne jemu a je zároveň určený k výkonu jeho práce. Rovnako platí, že zamestnávateľ ej povinný zabezpečiť také pracovné podmienky, aby mohol byť zverený predmet dostatočne zabezpečený proti strate. Jednou z možností na minimalizáciu rizika, je možnosť predmet poistiť proti strate alebo prípadne proti jeho zničeniu alebo poškodeniu.

V takomto prípade môže zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určiť skupinu zamestnancov, pre ktorú bude povinné poistenie predmetu pre prípad straty.

V prípade straty zvereného predmetu je škoda nahradená v plnej sume a hradí ju zamestnanec, ktorý zodpovedá za jej stratu.

### ***2.3.2.3 Predpoklady pre zbavenie sa osobitnej zodpovednosti***

Sú podobné v oboch prípadoch osobitnej zodpovednosti uvedených v tejto práci. Zamestnanec sa môže zbaviť zodpovednosti úplne alebo sčasti v prípade, že je schopný preukázať, že škoda nevznikla jeho zavinením úplne alebo aspoň sčasti. Toto môže byť vykonané na základe rôznych opodstatnených dôvodov.

1. Škoda bola spôsobená úmyselne tretími osobami alebo ich nedbanlivosťou
2. Škoda bola spôsobená v dôsledku objektívnej udalosti

---

<sup>28</sup> §185 zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

3. Škode sa dalo predísť, ak by zamestnávateľ vytvoril adekvátne podmienky

#### **2.3.2.4 Dohoda o hmotnej zodpovednosti a jej náležitosti**

Dohoda o hmotnej zodpovednosti je v Zákonníku práce upravená len rámcovo. Základným predpokladom takejto dohody je jej písomná forma. Zákonník práce definuje takúto dohodu bez písomnej formy ako neplatnú. Podpísaná môže byť kedykoľvek alebo môže byť ako súčasť pracovnej zmluvy.

*„Vznik dohody o hmotnej zodpovednosti neznamena automaticky prenesenie celej ťarchy zodpovednosti na zamestnanca.“<sup>29</sup>*

Napriek tomu, že primárne zamestnanec na seba preberá záväzok riadne hospodáriť s prevzatými hodnotami a nahradiť prípadnú škodu zistenú pri inventarizácii, povinnosti rovnako vznikajú aj zamestnávateľovi. V prvom rade záväzok vytvárať zamestnancovi také podmienky, ktoré mu umožnia riadne plnenie povinností. Ďalej je zamestnávateľ povinný minimalizovať hocijaký negatívny dopad na možnosti hospodárenia so zverenými hodnotami zamestnancom.

Pri uzatváraní dohody o hmotnej zodpovednosti musí byť zrejmé kto túto dohodu uzatvára a takisto musí byť špecifikovaný jej predmet. Podľa Zákonníka práce je možné uzatvárať dohodu o hmotnej zodpovednosti len s osobami, ktoré dovŕšili 18 rokov. V prípade, že na pracovisku pôsobí viac zamestnancov, ktorí majú prístup ku zvereným hodnotám a zároveň uzatvárajú dohodu o hmotnej zodpovednosti, je možné s nimi uzatvoriť spoločnú hmotnú zodpovednosť. V takomto prípade by zamestnanci zodpovedali za schodok spoločne.<sup>30</sup>

Predmetom dohody o hmotnej zodpovednosti môžu byť len také predmety obehu a obratu, ktoré sa dajú vyúčtovať a s ktorými má zamestnanec možnosť nakladať po celý čas, počas ktorého sú mu tieto hodnoty zverené.

<sup>29</sup> VOJNÍKOVÁ, Ivana. Objektívna zodpovednosť zamestnanca za škodu. *Práce a mzdy*. 2013, VII, 2-3. ISSN 1337-060X. str.86

<sup>30</sup> §11 zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

*„Z okruhu hodnôt zverených na vyúčtovanie sú vylúčené napr. motorové vozidlá, budovy a inventárne predmety, ktoré tvoria napríklad zariadenie prevádzky, predmety neurčené na obeh a predmety, ktorých obeh zamestnanec nemá možnosť kontrolovať.“<sup>31</sup>*

V praxi sa najčastejšie stretneme s dohodami o hmotnej zodpovednosti uzatvorenými na dobu neurčitú, zároveň však nie je vylúčené upraviť dobu trvania takejto dohody aj iným spôsobom. Trvanie dohody je možné fixovať na určité stanovené obdobie alebo len na čas, kým zamestnanec pôsobí na konkrétnej časti pracoviska.

Najlepšie je vymedziť vždy rozsah konkrétnej dohody tak, aby v prípade potreby bolo jednoduché vyložiť situáciu jednoznačne a zabrániť tak vzniku rôznych sporných momentov, otázok a pod. .

To najpodstatnejšie, čo by mala dohoda o hmotnej zodpovednosti obsahovať sú nasledovné údaje:

1. Presné označenie účastníkov dohody (nie len osobné údaje, ale aj pracovnú funkciu, druh práce a miesto jej výkonu)
2. Čas na ktorý sa dohoda uzatvára (uviesť, či je dohoda na dobu určitú alebo neurčitú, resp. na konkrétnu pracovnú pozíciu, či pracovisko)
3. Podmienky odstúpenia zamestnanca od dohody (z dôvodu právnej ochrany zamestnanca)
4. Presné označenie hodnôt, ktoré sa zamestnancovi zverujú a ktoré bude povinný vyúčtovať

Okrem týchto náležitostí je veľmi vhodné uviesť buď priamo v dohode alebo vyznačiť v inom dokumente aj:

1. Stav od poslednej vykonanej inventarizácie
2. Ustanovenie o tom, či sú nejaké známe nedostatky v pracovných podmienkach alebo termín, do ktorého budú zistené nedostatky odstránené zamestnávateľom

---

<sup>31</sup> VOJNÍKOVÁ, Ivana. Objektívna zodpovednosť zamestnanca za škodu. *Práce a mzdy*. 2013, VII, 2-3. ISSN 1337-060X. str.87



Pre niektoré pracovné pozície je dohoda o hmotnej zodpovednosti nevyhnutnou podmienkou. V prípade, že by uchádzač o zamestnanie odmietol na takejto pozícii podpísať dohodu o hmotnej zodpovednosti, pokladá sa to za nesplnenie predpokladov pre výkon dojednanej práce. Dokonca v súlade so Zákonníkom práce je to možný výpovedný dôvod, pretože zamestnanec by nespĺňal bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce, ktorá bola určená zamestnávateľom vo vnútornom predpise. Na druhej strane, zamestnávateľ môže ponúknuť zamestnancovi inú pracovnú pozíciu, na ktorej sa nevyžaduje prebratie hmotnej zodpovednosti. Ak je to potrebné dohodnú sa následne aj na zmene obsahu pracovnej zmluvy. To ako sa situácia pri odmietnutí podpísania hmotnej zodpovednosti zo strany zamestnanca vyrieši, je len a len na rozhodnutí zamestnávateľa a nie je pri ňom nijako obmedzovaný.<sup>32</sup>

Zánik dohody je viazaný na deň skončenia pracovného pomeru alebo na deň odstúpenia od dohody.<sup>33</sup>

Pri zániku alebo skončení dohody o hmotnej zodpovednosti by mal zamestnanec zamestnávateľovi odovzdať všetky hodnoty, ktoré mu boli zverené a zároveň by malo dôjsť k inventarizácii týchto hodnôt.

Rovnako existujú aj možnosti ako môže od dohody o hmotnej zodpovednosti odstúpiť zamestnanec a to podľa Zákonníka práce:

1. V prípade priradenia zamestnanca na inú pracovnú pozíciu, pracovisko
2. V prípade ak zamestnávateľ do 1 mesiaca od zamestnancovho písomného upozornenia neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia zamestnancovi v riadnom hospodárení so zverenými hodnotami
3. Ak sa jedná o spoločnú hmotnú zodpovednosť, zamestnanec môže od dohody odstúpiť ak je na toto pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo vedúci, prípadne zástupca vedúceho<sup>34</sup>

<sup>32</sup> §63 ods.1 pís. d) zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>33</sup> VOJNÍKOVÁ, Ivana. Objektívna zodpovednosť zamestnanca za škodu. *Práce a mzdy*. 2013, VII, 2-3. ISSN 1337-060X

Takéto odstúpenie musí byť doručené zamestnávateľovi písomnou formou. Aj keď je zo zákona zrejmé, že povinná písomná forma nie je s platnosťou ukončenia hmotnej zodpovednosti spojená, z praktických dôvodov je ale písomná forma veľmi dôležitá na prípadne ľahké dokazovanie v rôznych sporoch.

Dôležitým procesom v súvislosti s dohodou o hmotnej zodpovednosti je už spomínaná inventarizácia, ktorá sa vykonáva vždy pri:

1. Uzatvorení dohody
2. Pri zániku dohody
3. Pri preradení zamestnanca na inú prácu alebo pracovisko
4. Pri skončení pracovného pomeru

Inventarizácia slúži na zisťovanie, či stav majetku, záväzkov a rozdielu majetku a záväzkov v účtovníctve odpovedá skutočnosti. Isté odlišnosti platia na pracoviskách, kde je spoločná hmotná zodpovednosť. Podľa Zákonníka práce sa na pracoviskách so spoločnou hmotnou zodpovednosťou vykonáva inventarizácia pri uzatváraní dohôd o hmotnej zodpovednosti so všetkými spoločne zodpovednými zamestnancami v nasledujúcich prípadoch:<sup>35</sup>

1. Pri skončení všetkých takýchto dohôd
2. Pri preradení na inú prácu alebo preložení všetkých spoločne zodpovedných zamestnancov
3. Pri zmene vo funkcii vedúceho alebo jeho zástupcu
4. Na žiadosť niektorého zo spoločne zodpovedných zamestnancov pri zmene v ich kolektíve
5. Pri odstúpení niektorého zo spoločne zodpovedných zamestnancov od dohody o hmotnej zodpovednosti

---

<sup>34</sup> §183 zákona č. 311/2001,Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>35</sup> §182 ods.4 zákona 311/2001,Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

## 2.4 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu je upravená v Zákonníku práce výlučne ako objektívna zodpovednosť.

Delí sa na:

1. Všeobecnú zodpovednosť
2. Zodpovednosť za škodu na odložených veciach
3. Zodpovednosť pri odvracaní škody
4. Zodpovednosť pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania

Podobne ako u zodpovednosti zamestnanca za škodu, aj zodpovednosť zamestnávateľa môže byť všeobecná alebo osobitná.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa je založená na princípe objektívnej zodpovednosti za škodu bez ohľadu na to, kto ju zaviniť.<sup>36</sup>

Na druhej strane v prípade osobitnej zodpovednosti hovoríme v konkrétnych prípadoch:

1. Vecná škoda na odložených veciach
2. Vecná škoda pri odvracaní škody
3. Poškodenie života a zdravia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania

Zákon ďalej definuje prípady, keď sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti celkom, ale aj čiastočne.

Zodpovednosti sa celkom zbaví, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že:

---

<sup>36</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508

1. Škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali
2. Škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.<sup>37</sup>

Sčasti sa môže zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti, ak preukáže, že:

1. Postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody
2. Jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok
3. Zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselne a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.<sup>38</sup>

V prípadoch, keď sa zamestnávateľ zbaví zodpovednosti sčasti, určuje sa na základe miery zavinenia zamestnanca časť škody, za ktorú zamestnanec zodpovedá. V poslednom prípade čiastočného zbavenia zodpovednosti na strane zamestnávateľa sa zamestnancovi uhrádza vždy aspoň tretina škody.

---

<sup>37</sup> §196 ods.1 zákona 311/2001,Z.z, Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

<sup>38</sup> §196 ods.1 zákona 311/2001,Z.z, Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

## 2.4.1 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu

V prípade, že zamestnávateľ porušením svojich právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom spôsobí zamestnancovi škodu, zodpovedá za ňu.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa znamená, že zamestnávateľ zásadne zodpovedá za škodu bez ohľadu na to, kto v skutočnosti škodu zaviniť. Zamestnávateľ teda zodpovedá zamestnancovi za škodu vždy, ak vznikla v dôsledku porušenia právnej zodpovednosti zamestnávateľa, keď škodu zaviniť niekto iný ako poškodený a zodpovedá rovnako aj za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili ostatní zamestnanci konajúci v jeho mene v rámci plnenia svojich úloh. Zamestnávateľ má potom nárok na náhradu škody voči tomu, kto ju poškodenému zamestnancovi spôsobil. Ak však zamestnávateľ preukáže, že škoda bola zavinená aj v dôsledku konania poškodeného zamestnanca, zodpovednosť zamestnávateľa sa v tomto prípade pomerne obmedzí.<sup>39</sup>

Zamestnávateľ ale nezodpovedá za škodu, ktorá vznikla na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení alebo predmete, ktorý zamestnanec použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi bez písomného súhlasu zamestnávateľa.

Ak sa škoda neodstráni uvedením do pôvodného stavu, zamestnancovi sa nahrádza skutočná škoda v peniazoch. Pri určovaní výšky škody sa vychádza z cenný vecí v čase, keď bola poškodená.

*„Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na škody, ktoré utrpeli napríklad žiaci a študenti odborných učilišť alebo stredných, či vysokých škôl pri teoretickom alebo praktickom vyučovaní prípadne iné osoby pohybujúce sa na pracoviskách zamestnávateľa s jeho súhlasom.“<sup>40</sup>*

---

<sup>39</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508

<sup>40</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508. str.94

## 2.4.2 Zodpovednosť za škodu na odložených veciach

Zamestnávateľ zodpovedá za škodu na veciach, ktoré si u neho zamestnanec odložil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na mieste na to určenom, a ak nie je také miesto určené, potom na mieste, kde sa obvykle odkladajú. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia, zamestnávateľ zodpovedá, len ak ich prevzal do úschovy, inak najviac do sumy 165,97 eur.<sup>41</sup>

Zamestnávateľ zodpovedá za odložené veci rôzne. Za veci, ktoré sa do zamestnania obvykle nenosia zodpovedá čiastkou 165,97 eura, ale v niektorých prípadoch aj v plnej výške, ak ich zamestnávateľ zobral do úschovy. Limit náhrady škody vo výške 165,97 eura sa teda týka len vecí, ktoré sa do práce nenosia obvykle. V prípade krádeže alebo poškodenia vecí, ktoré sa obvykle do práce nosia, zodpovedá zamestnávateľ za škodu skutočnú, takže aj za škodu, ktorá prevyšuje čiastku 165,97 eura, ak sú poškodené, či ukradnuté veci, ktoré sa do práce nenosia (šperky, drahé kožuchy a pod.), limitom náhrady škody ostáva čiastka 165,97 eura.

Nie je možné znížovať náhradu v situáciách, v ktorých sú predmetom veci, ktoré sa do práce nosia. Zodpovednosť zamestnávateľa je za škodu skutočnú, t.j. za škodu na veci podľa stavu, keď došlo ku škode. Ak je vec dokázateľne nová, zamestnávateľ odškodňuje celú obstarávaciu cenu, v ostatných prípadoch je to hodnota veci po odčítaní miery opotrebenia. V situáciách, keď zamestnanec nemá potvrdenie o nákupe tejto veci, je potrebné zistiť (na základe vyjadrení majiteľa a ostatných zamestnancov) o akú vec išlo a dátum jej kúpy. V podobných prípadoch sa škoda určuje úvahou. Ak nie je zamestnanec spokojný s výslednou výškou náhrady, má možnosť aby sa obrátil na súd a podal žalobu.

Ak zamestnanec o škode neupovedomí zamestnávateľa do 15 dní odo dňa, kedy sa o škode dozvedel, jeho nárok na náhradu takejto škody zaniká.

---

<sup>41</sup> §193 ods.1 zákona 311/2001, Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

### **2.4.3 Zodpovednosť pri odvracaní škody**

Ak zamestnanec utrpel vecnú škodu pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi, vzniká pre neho nárok na jej náhradu a na náhradu účelne vynaložených nákladov, samozrejme za predpokladu, že nebezpečenstvo sám nevyvolal a počínal si spôsobom primeraným okolnostiam. Ak utrpel aj škodu na jeho zdraví, bude posúdená ako pracovný úraz.

### **2.4.4 Zodpovednosť za škodu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania**

Pracovný úraz je definovaný ako poškodenie zdravia zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Toto poškodenie je od jeho vôle nezávislé a je spôsobené krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov.

Chorobou z povolania je zasa choroba, ktorá vznikne v dôsledku nepriaznivého pôsobenia fyzikálnych, biologických, chemických alebo iných škodlivých vplyvov práce a pracovného prostredia na zamestnanca za podmienok uvedených v zozname chorôb z povolania, samozrejme pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ich plnením.<sup>42</sup>

Ak dôjde k pracovnému úrazu, poškodeniu zdravia alebo smrti počas plnenia pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, je za tieto udalosti zodpovedný zamestnávateľ, ktorý v čase takejto udalosti zamestnával poškodeného. Za chorobu z povolania zodpovedá zamestnávateľ, kde bol poškodený zamestnaný pred jej zistením a to v prípade ak sa u neho vyskytujú podmienky, ktoré by danú chorobu mohli spôsobiť.

---

<sup>42</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508

Zamestnávateľ zodpovedá dokonca aj za škodu vtedy, keď dodržal povinnosti vyplývajúce z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP). Škody sa môže úplne zbaviť, ak preukáže, že jediná príčina škody bolo zavinené porušenie predpisov a pokynov na zaistenie BOZP zo strany poškodeného zamestnanca, napriek jeho oboznámenia sa s nimi. Zamestnávateľ sa zodpovednosti za škodu zbaví úplne aj vtedy, ak si ju zamestnanec spôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemal možnosť škodu zabrániť.

Zamestnávateľ sa zbaví zodpovednosti sčasti, ak preukáže, že postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody. Podobne je to, aj keď jednou z príčin škody bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, prípadne ak zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, konal ľahkomyselne a musel si byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508



### **3 Rozhodovanie o zodpovednosti a náhrade škody v obchodnom podniku**

Sledovaný podnik je súčasťou jedného z najväčších maloobchodných reťazcov v Slovenskej republike. Maloobchod je súhrn je súbor činností, ktoré súvisia s bezprostredným predajom výrobkov alebo služieb konečným spotrebiteľom pre ich osobné použitie, nie podnikateľské.<sup>44</sup> Súbor maloobchodnej činnosti je tvorený maloobchodníkmi, jednotlivými výrobcami a veľkoobchodníkmi.

Kapitola je rozdelená na dve časti. V prvej sú stručne zhrnuté informácie, ktoré sú typické spoločne pre všetky obchodné reťazce a druhá časť je venovaná už konkrétnemu podniku, ktorý na dokončení tejto práce spolupracoval a sú v nej uvedené jeho osobitosti oproti ostatným podnikom v konkurenčných reťazcoch a informácie o rozhodovaní a náhrade škody v ňom.

#### **3.1 Škody v obchodných reťazcoch**

Obchodný reťazec je séria pobočiek, ktoré sú vo vzájomnej súčinnosti a prospeievajú si navzájom v oblastiach, v ktorých pôsobia resp. v oblasti určitého tovaru. Obchodný reťazec teda pozostáva z individuálnych maloobchodných prevádzkových jednotiek a takéto jednotky tvoria základný materiálny inštrument maloobchodného podnikania.<sup>45</sup>

V bežnom živote sa stretávame s veľkým množstvom obchodných reťazcov. Definované sú veľkým množstvom výhod oproti konkurenčným predajcom menšieho formátu. Naopak výhody, ktoré poskytujú menšie zariadenia podnikov sú

<sup>44</sup> KOTLER, Philip a Gary ARMSTRONG. *Marketing*. Praha: Grada, 2003. ISBN 8024705133.

<sup>45</sup> CIMLER, Petr a Dana ZADRAŽILOVÁ. *Retail management*. Praha: Management press, 2007. ISBN 8072611676.

z hľadiska trhu zanedbateľné. Ako príklad je možné predstaviť si veľký obchodný reťazec predávajúci len potraviny a na druhej strane malý rodinný podnik, ktorý by síce ponúkal kvalitnejší tovar, ale vzhľadom na silnejúci vplyv globalizácie na moderných trhoch je jasné, že malé podnikateľské subjekty nemajú silu ovplyvniť dianie na trhu. Preto je namieste analýza spomínaných obchodných reťazcov a to v spojitosti s témou náhrady škody.

Vznik, posudzovanie, náhrada a ostatné úkony v spojitosti so škodami sú v obchodných reťazcoch charakteristické nasledujúcimi vlastnosťami

1. Typická štruktúra orgánov podniku pracujúcich so škodovými udalosťami- spoločná pre väčšinu obchodných reťazcov v Slovenskej a Českej republike
2. Časom overené a dlhodobo používané systémy posudzovania škôd
3. Prevencia orientovaná na zamestnancov, škodové udalosti sú nevyžiadaný úkaz v pracovnom režime aj v prípade, že zamestnávateľ je odškodnený (zbytočné administratívne úkony, čiastky vo väčšine prípadov v zanedbateľnej výške pri pohľade na veľkosť podniku, napokon samotné nepríjemnosti pre zamestnanca- pre neho sú škody kritickejšie)
4. Vzájomný vplyv reťazcov (použitie pokrokov konkurencie v tejto oblasti- z čoho vyplýva samotná podobnosť v štruktúrach posudzovania)

Pobočky jednotlivých obchodných reťazcov majú spoločný cieľ a podobná je aj ich organizácia riadenia v jednotlivých reťazcoch. Reťazce sú spravidla vlastníctvom jednej právnickej osoby. Sledované reťazce sa zaoberali mnohými druhmi tovaru a ich následného predaja, ich činnosť sa v bodoch líšila, ale organizácia riadenia takýchto podnikov je pre všetky sledované reťazce podobná, takmer identická.

Na čele obchodných reťazcov stojí generálne riaditeľstvo, ktoré je riadiacim článkom celej spoločnosti. Reťazce ich väčšinou majú v pôvodných krajinách svojho vzniku. Najznámejšie sú napríklad: Ahold v Holandsku, Tesco na Britských ostrovoch, Baumax v Rakúsku a pod.

Jednotlivé krajiny majú potom svoje vlastné centrály podľa toho, v ktorých z nich spoločnosť pôsobí. Stáva sa aj to, že krajiny, ktoré sú si navzájom podobné (napr. daňovými zákonmi) sú spojené do skupiny, pre ktorú je určená jedna centrála.

Spôsob posudzovania škôd v súčasných podnikoch vyplýva práve z tejto vnútornej organizácie reťazcov, pretože je pre všetky pobočky rovnaký okrem prípadov, kde by rozdielna právna úprava v jednej krajine bola v rozpore s krajinou,

kde systém vznikol. Treba však poznamenať, že napriek tomuto faktu a s prihliadnutím na históriu moderných známych reťazcov je systém posudzovania škôd, okrem pár malých odlišností, rovnaký pre všetky reťazce.<sup>46</sup>

### **3.1.1 Rozhodovanie o zodpovednosti v obchodných reťazcoch**

Proces rozhodovania v obchodných reťazcoch sa dá rozdeliť na niekoľko častí. V prvom rade je predpoklad vznik samotnej škodovej udalosti. Zamestnanec ktorý škodu spôsobil alebo zistil, že táto škoda vznikla je povinný okamžite takúto škodu nahlásiť svojmu vedúcemu pracovníkovi a následne uviesť pravdivé informácie do tzv. protokolu o škode. Privolaný vedúci pracovník bezodkladne prichádza na miesto, kde škoda vznikla a je povinný vyšetriť príčiny a podmienky pri akých škoda vznikla. Musí to urobiť riadne a včas. Určuje sa výška a druh škody, jej príčina, ďalej kedy a kde škoda vznikla. Určí aj, či škodu zaviniť iba zamestnanec alebo došlo k nejakému zanedbaniu povinností aj zo strany zamestnávateľa, vyjadrí sa k miere zavinenia a v prípade potreby si prizve na pomoc pri takomto posudzovaní. Ako už bolo uvedené tento systém je zovšeobecnený pre všetky obchodné reťazce najmä na území Slovenskej republiky, ale aj vo väčšine českých reťazcov. Táto podobnosť medzi týmito krajinami plyní z toho, že Česká a Slovenská republika bývajú spravidla členené do jedného celku z pohľadu centrálného riadenia. Niektoré reťazce uviedli, že do spoločnosti týchto dvoj krajín patrí aj Poľsko, či Maďarsko.<sup>47</sup>

Existujú však aj určité malé odlišnosti. Ako príklad posluží to, že pri hore spomenutom postupe pri vzniknutej škode niektoré reťazce zamestnávajú interných pracovníkov BZOP. Väčšina firiem používa služby externých v prípade potreby, ale je známy minimálne jeden reťazec, kde je zamestnaný aj takýto pracovník interného charakteru. Ten sídli v jednotke centrálného riadenia, v našom prípade v centrále reťazca v Česku a na Slovensku a v prípade vzniku škodovej udalosti prichádza do konkrétnej prevádzky aby takúto udalosť vyšetril a spísal. V tomto prípade je výhodou, že daný interný zamestnanec BZOP je špecializovaný v tomto type práce (posudzovania škôd) a urobí takýto posudok lepšie a skúsenejšie ako napríklad vedúci pracovník úseku, ktorý bol len zaškolený v prostredí firmy, v ktorej pracuje.

<sup>46</sup> Interná informačná prezentácia z jedného maloobchodného reťazca

<sup>47</sup> Interná informačná prezentácia z jedného maloobchodného reťazca

1. Vznik škody/ škodová udalosť
2. Nahlásenie udalosti vedúcemu pracovníkovi
3. Privolanie interného pracovníka BZOP (v prípadoch, kde je toto možné)
4. Vyšetrenie udalosti interným pracovníkom BOZP alebo vedúcim pracovníkom
5. Vypracovanie protokolu a v prípade nutnosti jeho odovzdanie príslušnému oblastnému orgánu BOZP
6. Zhodnotenie škodovej udalosti škodovou komisiou
7. Návrh riešenia z rozhodnutia škodovej komisie a jeho predloženie najvyššiemu riadiacemu pracovníkovi (najčastejšie sa v tejto súvislosti hovorí o riaditeľovi pobočky)
8. Záverečné vyriešenie škodovej udalosti<sup>48</sup>

### **3.1.2 Prevencia pred škodou v obchodných reťazcoch**

Ako už bolo spomenuté, obchodné reťazce sú silno globalizované a výnimkou nie je ani oblasť prevencie pred škodami v nich.<sup>49</sup> Spôsob prevencie sa v jednotlivých reťazcoch nelíši. V rovnakých oddeleniach rôznych reťazcov sú činnosti a spôsoby prevencie podobné, dá sa povedať, že rovnaké. Miera intenzity prevencie sa v rôznych častiach obchodného domu mení a to podľa tendencie takejto časti ku vzniku škôd. V oblastiach, kde sa škody stávajú najčastejšie je prevencia pochopiteľne najintenzívnejšia. Naopak na oddeleniach, kde je vznik škodovej udalosti skôr sporadický úkaz je táto činnosť zanedbaná, pretože si to reťazec môže dovoliť.

Medzi nástroje prevencie, s ktorými sa v praxi môžeme stretnúť patria nástroje materiálne a nástroje nemateriálne.

Pod pojmom nemateriálne nástroje prevencie zaradíme školenia, kurzy, zmluvy, doložky o hmotnej zodpovednosti, výstrahy, smernice atď.

Takáto forma je veľmi častá a je založená na psychologickej prevencii, keď zamestnanci predchádzajú škode svojim vlastným správaním a uvedomovaním si následkov, či hrozieb, ktoré ich správanie môže zanechať. V prípade tejto formy prevencie, ale musíme pamätať aj na škodu spôsobenú úmyselne a škodu spôsobenú

---

<sup>48</sup> Zovšeobecnená súčasť pracovnej zmluvy v obchodných reťazcoch

<sup>49</sup> Kapitola 3 v tejto práci

z nedbalosti. Podrobný popis úmyslu a nedbanlivosti môžeme nájsť v inej časti práce, ktorá sa venuje zavineniu.<sup>50</sup>

Proti úmyselnému zavineniu škody a proti škode z nedbanlivosti je však takisto možné uplatniť špecifické formy prevencie. Medzi ne zaradíme ako materiálne, tak aj nemateriálne druhy takejto ochrany pred škodou. Spomenúť môžeme kamerové systémy, ktoré slúžia ku kontrole zamestnancov a ochrane majetku zamestnávateľa, osobné prehliadky, pravidelná kontrola nadriadených pracovníkov priamo na pracovisku a pod.

V prípade materiálnej formy prevencie proti škodám hovoríme najmä o ochranných prostriedkoch, najčastejšie rôzne časti odevov ako napríklad ochranné rukavice, obuv, prilby, chrániče očí a podobne.

Môžeme povedať, že prevencia je súčasťou každého oddelenia v obchodnom podniku resp. pobočke nejakého konkrétneho reťazca. Zaužívané spôsoby vykonávania práce sú za dlhé roky modelované veľkým množstvom škodových udalostí a následne dochádza k čiastočnej rekvalifikácii zamestnancov.

Pre potreby tejto práce však nebolo možné zostaviť akýkoľvek štatistický údaj, ktorý by zohľadňoval mieru prevencie a hocijaký pokus z autorovej strany by bol len akousi nepotvrdenou hypotézou. Ani jeden z reťazcov, ktoré spolupracovali na tejto práci nebol schopný poskytnúť akékoľvek číselné vyjadrenie v spojitosti s prevenciou. Aj keď je téma prevencie často diskutovaná, je vnímaná ako súčasť podnikových úkonov a samostatne bývajú analyzované len jej niektoré časti, nikdy nie ako celok.

Rozobrať ale jednotlivé prvky prevencie ako individuálne jednotky by zabralo dlhú dobu a pre potreby tejto práce by bol takýto záber zbytočný.

### **3.1.3 Škodové komisie v obchodných reťazcoch**

Škodové komisie sú vnútorné orgány podniku, ktoré sú zložené z odborníkov a dôvodom ich zriadenia je posudzovanie udalostí, pri ktorých vznikla škoda a navrhnutie riešenia.<sup>51</sup> Najčastejšie v súvislosti so škodovými komisiami hovoríme ak sa jedná o škodu, ktorá bola zavinená zamestnancom, ale vzhľadom na interný charakter

---

<sup>50</sup> Kapitola 2.2.1.3 v tejto práci

<sup>51</sup> Spoločná definícia z vnútro podnikových smerníc pre škodové komisie

škodovej komisie je určite možné to, že v niektorých reťazcoch môže byť škála jej činnosti širšia.

Samotné zloženie členov, ktorí zasadajú v škodových komisiách je záležitosťou jednotlivých pobočiek resp. podnikov. Samotné pobočky reťazcov však nemajú žiadne kompetencie na jej úprave, keďže v reťazcoch sa stretávame s jednotnou úpravou smernice pre škodové komisie v rámci jednej krajiny, eventuálne skupiny krajín.

Na základe niektorých pre prácu sprístupnených podkladov je možné urobiť aspoň všeobecný náčrt, ako takéto škodové komisie v reťazcoch vyzerajú.

V prvom rade je vždy prítomný vedúci pobočky (riaditeľ), občas aj v zastúpení. Najčastejšie to potom bývajú vedúci ekonomických úsekov, najmä účtovníctva. Škodové komisie bývajú tvorené minimálne tromi členmi, z členov sa potom zvolí predseda škodovej komisie a jeho voľba sa stvrdí podpismi a predseda dostane menovací dekrét. Na základe spôsobu posudzovania škôd môže byť súčasťou komisie aj interný pracovník BZOP. V prípadoch, keď sa jedná o škodách spôsobených zamestnancom a tento zamestnanec je témou diskusie v rámci škodovej komisie, býva prizvaný aj zástupca odborov.

Škodová komisia je teda poradný orgán vedúceho pobočky (riaditeľa) a výsledkom jej činnosti je návrh riešenia vzniknutej škody. Riaditeľ pobočky sa potom sám rozhodne, či s takýmto riešením súhlasí, v prípade že ho odmietne, musí toto zdôvodniť a povedať s čím nesúhlasí, poprípade navrhnúť iný spôsob riešenia tejto škodovej udalosti.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Spoločné znaky zo smerníc škodovej komisie v obchodných reťazcoch

## 3.2 Rozhodovanie v sledovanom podniku

Sledovaný podnik, ktorý spolupracoval na skompletizovaní tejto práce je typickým predstaviteľom pobočky obchodného reťazca. Svojou veľkosťou sa radí medzi väčšie pobočky, je to maloobchod so zameraním na predaj širokej škály výrobkov koncovému zákazníkovi. V sortimente sledovaného podniku, ktorý súhlasil so spolupracou za podmienky jeho anonymity, môžeme nájsť veľa druhov tovaru, ktorý je rozdelený v sledovanom podniku do nasledujúcich skupín. Základ tvoria potraviny, potom tu nájdeme drogériu a 2 charakteristické skupiny výrobkov. Je to tzv. softline, kam sa radí textil, obuv, bižutéria a potom tzv. hardline a do neho patrí elektronika, auto-moto, oddelenie hobby, kuchynské pomôcky, hračky, knihy.

Každé z oddelení je charakteristické po každej stránke, či už sa jedná o prevenciu škôd, spôsob usporiadania tovaru, spôsob dokladania a pod.

Na jeho čele je riaditeľ pobočky a každé z oddelení má svojich riadiacich pracovníkov. V častiach pobočky, kde to je potrebné nájdeme tzv. supervízorov, ktorí majú istú skupinu kompetencií a zodpovedností. V administratívnej časti pobočky je dôležitým členom manažér ľudských zdrojov. V pobočke je veľké množstvo zamestnancov, ktorých zoznam by bol veľmi obsiahly.

Na práci spolupracoval riaditeľ pobočky a manažér ľudských zdrojov. Títo mi poskytli interné smernice, zmluvy a iné podklady pre moje bližšie štúdium a ich použitie. Takisto mi zodpovedali moje otázky, ktoré sa vyskytli. Mená, rovnako ako názov spoločnosti, však nie je možné uviesť.

Spomínaná anonymita je spôsobená chýlostivosťou interných dokumentov, ktoré som používal a to z dôvodu konkurencie.

### 3.2.1 Škodové udalosti v sledovanom podniku

V sledovanom podniku je škoda definovaná v dokumentoch ako prepočítaná finančná strata na tovare, majetku, zariadení vo vlastníctve spoločnosti. Rozdelená je na 2 typy:

1. Škoda spôsobená na predajnej ploche zákazníkmi. To sú napríklad poškodenie tovaru alebo zariadenia obchodu. Tento typ škôd je definovaný ako skupiny RC3 a RC2 a tomuto označeniu sa budeme venovať v neskorších úsekoch tejto časti práce.
2. Škoda spôsobená zamestnancami v dôsledku manipulácie a prípadne v dôsledku nedbanlivosti. Tu je označenie RC4 a RC3

Ďalej nájdeme už nám známe rozdelenie zodpovednosti v podniku na osobitnú a všeobecnú. V tejto časti informačného materiálu pre zamestnancov nájdeme úplnú zhodu s materiálmi právneho zamerania, ktoré sa tejto téme venujú. Delí sa tu teda na:

1. Zodpovednosť zamestnanca, pri ktorej sa predpokladá nevina (všeobecná zodpovednosť, zodpovednosť za nesplnenie povinnosti na odvrátenie škody)
2. Zodpovednosť zamestnanca, pri ktorej sa predpokladá vina (zodpovednosť za schodok na zverených hodnotách, zodpovednosť za stratu zverených predmetov)

Vyššie spomenuté označenia RC1, RC2, RC3, RC4 sú interným označením na základe ktorého sa rozoznáva druh škody v spolupracujúcom obchodnom reťazci.

Škody sú rozdelené na neznáme straty a známe straty. RC1 sú straty, ktoré sú objavené/vzniknú pri inventarizácii, RC2 sú zasa straty pri krádežiach. Oba, RC1 a RC2 tvoria skupinu neznámych strát. Neznáme straty sú také pri ktorých už nie je možné určiť kto škodu resp. stratu zavinil. V prípade inventarizácie zistíme nedostatok nejakého tovaru. Ako príklad môže poslúžiť situácia, keď sú v sklade vážené banány priamo po ich dovezení na pobočku a niektorý z pracovníkov nedbá na dodržanie predpisov pri vážení a následne sa zistia skutočnosti, že dovezených bolo 500 kilogramov banánov, ale predaných len 480. Samozrejme môže niekto



povedať, že by mali byť spoločne zodpovední zamestnanci pri váhe, ale takéto manko mohlo byť spoločne aj nesprávnym vážením pokladníka alebo aj krádeže. Je teda nemožné priamo určiť vinníka takejto skutočnosti a predpísať toto manko takej veľkej skupine ľudí, pri ktorej prichádza do úvahy len možnosť zodpovednosti je nespravodlivé a koniec koncov aj nezákonné.

Druhú skupinu neznámych strát tvorí položka „krádež“. V súvislosti s krádežou sa môžeme napríklad stretnúť s prázdny obalom na sklade alebo v predajni a opäť je nemožné určiť, kto toto zaviniť. Prázdny obalom rozumieme napríklad obaly od potravín bez obsahu alebo rovnako v elektronike, kde sa stretávame s chýbajúcim príslušenstvom a podobne.

Opačným prípadom sú straty známe. Sem platia straty pod interným označením RC 3 a RC4. Známe straty sú teda také, pri ktorých vieme jednoznačne určiť ich vinníka. Straty označené RC3 sú tzv. straty pred DC a RC4 sú straty po DC. DC je skratka pre distribučné centrum a rozdiel medzi týmito dvomi druhmi je taký, že rozlišujeme to, v ktorej časti distribučnej časti tovaru vznikli.

V prípade straty typu RC3 teda škoda vzniká pred DC. Každá pobočka si objednáva tovar vždy podľa potreba. Je samozrejmé, že platia aj určité normy, ale tie sú pre túto prácu nepodstatné. Po jej skompletizovaní je objednávka odoslaná do distribučného centra a následne vybavená a vyskladnená. Naloží sa a je dopravovaná do pobočky. Práve v tejto časti, takže počas vybavovania a expedovania objednávky však už môže dôjsť k stratám. Tieto straty môžu vzniknúť napríklad nesprávnou teplotou v chladiacich vozidlách, nesprávnym vedením vozidla s krehkými vecami a podobne. Takéto straty sú zistené a následne dokladované a spísané po prevzatí tovaru v skladoch jednotlivých pobočiek. Zodpovednosť za ne je jednoznačne na strane vodiča, keďže ten si tovar kontroluje pri nakladaní a podpisom stvrďuje jeho stav resp. to, že stav zodpovedá výdajke.

Straty typu RC4, takže po DC sú také ktoré vznikajú po prebratí tovaru na pobočke a po potvrdení stavu prevzatej objednávky. Zodpovednosť už je na zamestnancoch pobočky. Ako príklad môže byť situácia, keď vodič vysokozdvížného vozíku prevráti paletu a jej obsah sa napr. vyleje.

Na základe interných dokumentov bolo zrejmé, že jednotlivé oddelenia sa líšia vo frekvencii vzniku takýchto škôd. Najčastejšie vznikajú škody v pekárňach pri pečení, nasleduje oddelenie s domácimi potrebami, sladké, nealko. Najmenej

početný výskyt škodových udalostí je na oddelení odevov a elektroniky. Do tejto tabuľky boli pričítané aj škody spôsobené zákazníkmi, samostatná štatistika početnosti škodových udalostí spôsobených zamestnancami nie je dostupná.

Nezanedbateľnou črtou škôd, ktoré v takejto prevádzke vznikajú je aj ich výška. Celková hodnota škôd spôsobených zamestnancami za pol roka v celom reťazci je 72 362,32 EUR, čo zodpovedá približne čiastke 1 810 000 ak by bola vyjadrená v českých korunách. Napriek systému v súvislosti so škodami, ktorý je budovaný dlhé roky, prechádza neustálymi úpravami a venujú sa mu profesionáli v tejto oblasti, aj napriek tomu vidíme, že škody sú a pravdepodobne ostanú súčasťou každej prevádzky. Ich výška a vážnosť sa zvyšuje priamoúmerne počtu zamestnancov a to aj napriek dôrazu na prevenciu voči nim.<sup>53</sup>

Na základe interných materiálov je možné uviesť, kde sú škody vyjadrené v peniazoch najvyššie. Je zrejmé, že aj napriek tomu, že v niektorých úsekoch vznikajú škody oveľa častejšie, ich výška je v prípade sledovanej pobočky, ale aj celého reťazca pravdepodobne malá, pretože najvyššie škody vznikajú niekde inde.

Jednoznačne najbolestivejším miestom je oblasť stavebných prác. Škoda v tejto oblasti tvorí až takmer polovicu celkových strát, konkrétne je to kolo 31 000 EUR a to len za pol roka. Ďalej sú to poškodené dvere a brány v hodnote 16 400 EUR alebo škody v súvislosti s chladiarenskou technikou a v prípravovniach vo výške 13 200 EUR.

Priemerná výška škody spôsobenej zamestnancom je 347,9 EUR, čo je nezanedbateľná čiastka, pretože platy veľkého množstva zamestnancov sa pohybujú v rozmedzí do dvojnásobku takejto čiastky. Maximálna výška škody, ktorá sa vyskytla v sledovanom období bola 3 890 EUR.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Informácie, z ktorých táto časť práce čerpá pochádzajú z dokumentu Škodové udalosti, ktorý je jednotný pre celý reťazec, ktorého súčasťou je sledovaný podnik

<sup>54</sup> Obsah tejto kapitoly zodpovedá druhému polroku 2012

### **3.2.2 Zodpovednosť zamestnanca za škodu v sledovanom podniku**

Obchodný reťazec, ktorého súčasťou je aj sledovaný podnik, zamestnáva dovedna 10 000 ľudí a patrí k lídrom na trhu v tejto oblasti. Je teda zrejmé, že systém posudzovania a zodpovednosti za škodu bude v takomto reťazci už dlhoročne zaužívaný a v podstate bude myslieť na všetky možné situácie, ktoré bežne nastanú.

Ak teda nastane škodová udalosť, postupuje sa podľa bodov, ktoré nájdeme v časti tejto práce o obchodných reťazcoch.<sup>55</sup> Nájdeme však malé odlišnosti.

Zodpovednosť zamestnanca je vo väčšine prevádzky nedotknutá vnútornými smernicami a ani nijako inak obmedzovaná.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti sa v danom reťazci vyskytuje len na dvoch miestach. Na nich je použitá kolektívna hmotná zodpovednosť. Tému hmotnej zodpovednosti je venovaná iná kapitola tejto práce.<sup>56</sup>

S kolektívnou hmotnou zodpovednosťou sa v sledovanom podniku stretávame len pri hlavnej pokladni a na pracovisku čerpacej stanice, ktorá je súčasťou pobočky.<sup>57</sup> Na týchto pracoviskách je možné takúto dohodu uplatniť keďže sa jedná o jednoduchý spôsob predávanie pokladne inej zmeny a počet ľudí, ktorí pracujú s danými pokladňami na týchto dvoch pracoviskách je v porovnaní s ostatnými pokladňami malý.<sup>58</sup>

V prípade bežných pokladní hmotná zodpovednosť nebýva spísaná so žiadnym z pokladníkov. Aj keď je to veľké riziko pre zamestnávateľa, ktorému takýmto spôsobom môže vzniknúť manko, je takéto konanie podložené jednoduchým vysvetlením. Bežné pokladne totiž v sledovanom podniku denne vystrieda hneď niekoľko zamestnancov a ich zmeny na seba nadväzujú. Vo veľkých reťazcoch ako je ten, v ktorom je zaradená aj sledovaná pobočka, je sled zamestnancov plánovaný presne a prepočítavanie hotovosti po každom pokladníkovi by viedlo k veľkým časovým deficitom a nespokojnosti zákazníkov.

---

<sup>55</sup> Kapitola 3.1 v tejto práci

<sup>56</sup> Kapitola 2.3.2.4 v tejto práci

<sup>57</sup> Ukážka kolektívnej dohody o hmotnej zodpovednosti je súčasťou príloh

<sup>58</sup> Pracovná zmluva mi bola predložená, ale nedostal som súhlas k jej použitiu

S hmotnou zodpovednosťou je možné stretnúť sa len v menších obchodných reťazcoch, ktoré majú počet pokladní v rozmedzí od jednej do štyroch. Tu býva kratšia otváracia doba a tú pokryje vždy len jeden pokladník.

Teda okrem pracovísk hlavnej pokladne a čerpacej stanice sa pri ostatných pozíciách stretávame so štandardnou pracovnou zmluvou bez hocijakej hmotnej zodpovednosti alebo inej prílohy, ktorý by zamestnancovi pridával nejakú formu zodpovednosti..

V prípade vzniku hocijakých škôd má každý zamestnanec povinnosť takúto škodu nahlásiť. Následne je s vedúcim pracovníkom úseku spísaná zápisnica o tejto škodovej udalosti. Zodpovednosť zamestnanca je rovnaká ako uvádza Zákonník práce.<sup>59</sup> Na žiadnej pozícii nie je právny rámec zodpovednosti menený.

### **3.2.3 Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu v sledovanom podniku**

Z celkového počtu škodových udalostí až viac ako 5/6 je vyšetrených tak, že zodpovednosť za škodu je na strane zamestnanca.<sup>60</sup>

Z toho vyplýva, že množstvo informácií k tejto téme je veľmi malé. Ďalším negatívnym faktorom pri vypracovaní tejto témy bol ten, že v prípade zodpovednosti zamestnávateľa za škodu sú takéto udalosti riešené mimo konkrétnych pobočiek a k slovu sa dostávajú centrály týchto reťazcov, ktoré na podobné situácie majú postupy a kvalifikovaných zamestnancov.

Z informácií, ktoré boli dostupné je teda možné konštatovať, že zodpovednosť zamestnávateľa je vždy riešená podľa aktuálneho znenia Zákonníka práce a v žiadnom dokumente nie je nijakým spôsobom upravovaná. V prípade preukázania pochybenia na strane zamestnávateľa pracovníkom BZOP si zamestnanec uplatní všetky nároky vyplývajúce pre neho zo Zákonníka práce.

V prípade zodpovednosti zamestnávateľa za škodu na odložených veciach je možné uviesť, že pre zamestnancov podniku sú určené dve miesta pred odkladanie vecí. Jedným je priamo vrátnica pri príchode do podniku. Aj keď je táto možnosť najbezpečnejšia, zamestnanci ju nevyužívajú tak ako by sme očakávali. Pri

---

<sup>59</sup> Podrobne v kapitole 2.3

<sup>60</sup> Interná štatistika v počítačovom systéme

návštevách podniku bolo zrejmé, že kapacita tohto úložného priestoru nie je ani zďaleka využitá. V prípade, že si zamestnanec odloží svoje veci do takejto schránky, jedná sa o veci odložené u zamestnávateľa a ten nad nimi preberá zodpovednosť podľa zákona.<sup>61</sup>

Zamestnanci majú ešte jednu možnosť si svoje veci odložiť a to do skriniek pri predajnej ploche. Tie sú im pridelené na ich žiadosť a každý dostane svoje číslo skrinky. V pracovnej zmluve je však zdôraznená veta, že v tomto prípade zamestnávateľ nenesie zodpovednosť za predmety v takýchto skrinkách a neodporúča nosiť si tam cenne veci.<sup>62</sup>

Napriek tomu sú však bežné udalosti, pri ktorých je z takýchto skriniek ukradnutý hodnotný majetok a následné sťažnosti zamestnancov sú ale zbytočné a neoprávnené. Vzhľadom na to, že v tomto prípade zamestnávateľ nemá zodpovednosť, neexistuje žiadna štatistika škody pri takýchto prípadoch.

V prípade úložného priestoru na vrátnici je výška škôd zanedbateľná, známe boli len straty nehodnotných drobných predmetov, dáždnikov a pod., ktoré však zamestnanci k náhrade nežiadali. V roku 2011 bolo naposledy, keď sa stratila zlatá retiazka. Škodu zamestnávateľ uhradil v zákonnej výške a v tomto prípade sa nakoniec jednalo o krádež.<sup>63</sup>

### **3.2.4 Pracovník BZOP a sledovaný podnik**

Spomínané odlišnosti<sup>64</sup> spočívajú v oblasti použitia pomoci pracovníkov BOZP. V rámci spolupracujúcich reťazcov bolo častejšie povolanie interného pracovníka BZOP, v sledovanom podniku sa však autor stretol s externým pracovníkom BOZP.<sup>65</sup> Ten zabezpečuje školenia, ale to nie je všetko. Takýto pracovník je privolaný aby pri vzniku vyššej škody situáciu vyšetril. Tým nezaniká povinnosť vedúceho pracovníka ju vyšetriť pred tým. Privolaný pracovník BOZP potom pracuje so všetkými dostupnými informáciami a vypracováva svoj posudok. V prípade sledovaného podniku do tohto procesu nie je zapojený žiadny oblastný úrad BOZP, ako to bolo u iných reťazcov. Po vypracovaní posudku zamestnancom

---

<sup>61</sup> Podrobnejšie kapitola 2.4.2 v tejto práci

<sup>62</sup> Z pracovnej zmluvy pre „pokladničnú činnosť“

<sup>63</sup> Záznam v počítačovom systéme

<sup>64</sup> Na strane 42

<sup>65</sup> Na prehliadnutie bola poskytnutá zmluva s externým pracovníkom BOZP, bez súhlasu na jej použitie

BOZP, je celá situácia ďalej prediskutovaná a vyriešená škodovou komisiou. Výška škody pri ktorej sa takýto externý pracovník volá nie je určená, o jeho nasadení sa rozhoduje samotná pobočka, pravdivosť tejto informácie bolo možné overiť len zo zmluvy, kde čiastka nebola uvedená.

### **3.2.5 Poistenie v sledovanom podniku**

Téma poistenia v sledovanom podniku je len veľmi stručne vyjadrená, pretože pre zamestnancov neexistuje žiadny predpis, ktorý by im poistenie určoval ako predpoklad na vykonávanie pracovnej činnosti. Vo všeobecnosti sledovaný podnik zdôrazňuje svojim zamestnancom dôležitosť poistenia pre nich a vyslovene ho odporúča. Zamestnávateľ je ochotný zamestnancovi poistenie vybaviť, ale žiadnu jeho časť na žiadnej pozícii neprepláca. Vzhľadom na to, že poistenie zamestnancov je v ich kompetencii, zamestnávateľ nevedie žiadne údaje o tom, koľko zamestnancov je poistených.<sup>66</sup>

V otázke poistenie sledovaného obchodného podniku bolo nemožné dozvedieť sa bližšie informácie. Samotný riaditeľ udáva, že prístup k informáciám o poistení samotnej prevádzky nemá k dispozícii. Všetko poistenie, ktoré je uzatvorené v súvislosti s prevádzkou je riešené totiž centrálnne, čo znamená, že ho zabezpečuje generálne riaditeľstvo celého reťazca. Hocijaké podrobnosti z tejto oblasti teda nebolo možné získať.

### **3.2.6 Škodová komisia a stratová komisia v sledovanom podniku**

Škodová komisia v sledovanom podniku napĺňa v mnohom jej všeobecný popis z predchádzajúcej kapitoly.<sup>67</sup> Pravidlá rokovania škodovej komisie je 5-stranový dokument, ktorý sa jej venuje. Účinnosť dokumentu je uvádzaná od roku 2008 a bola vypracovaná dvomi právnikmi a manažérkou zamestnaneckých vzťahov.

Hlavnou náplňou práce tejto škodovej komisie je teda vysporiadanie škody spôsobenej zamestnancami a metódy, ktoré sú v dokumente uvedené sa

---

<sup>66</sup> Interná prezentácia pre zamestnancov, ktorá obsahuje výšku poistenia v rôznych poisťovniach a odporúča sa poistiť

<sup>67</sup> Kapitola 3.1.3 v tejto práci

vzťahujú na všetky prevádzkarne a na Centrálnu kanceláriu na území Slovenskej republiky.

V pravidlách rokovania nájdeme už známu definíciu škody.<sup>68</sup> Ďalej postup zisťovania škody a povinnosti zamestnancov. Napríklad o tom, že po nahlásení škody je zamestnanec povinný so svojim nadriadeným spísať protokol o škode.<sup>69</sup> Ďalej tam nájdeme lehoty na prerokovanie škody a uplatnenia nároku na jej náhradu.

V časti „Škodová komisia a jej členovia“ sa potom uvádza personálne obsadenie škodovej komisie, ktoré je v Centrálnnej kancelárii odlišné od ostatných prevádzok. Vymenované sú neskôr jednotlivé podklady pre rokovania Komisie a pokyne pre jednotlivé rokovania.

Špecifickým orgánom podniku je potom tzv. stratová komisia. Tá zasadá každý deň a venuje sa škodám za deň uplynulý. Je na nej prítomný riaditeľ, hlavný ekonóm a ďalej sú prizvaní ďalší členovia potreby. Počas zasadania tejto komisie sa rieši výška škôd za predchádzajúci deň metódou TOP 10, kedy sa vyhodnocuje 10 najstratovejších položiek za uplynulý deň. Väčšinou sa ale jedná o rovnaké položky, výkyvy sú len malé. Prevažne sa rieši oddelenie „fresh“ s čerstvými potravinami, kde vznikajú vysoké škody z dôvodu krátkych záručných lehôt.

---

<sup>68</sup> Kapitola 2.2 v tejto práci

<sup>69</sup> Protokol je súčasť práce v sekcii príloh

## **4 Návrh systému rozhodovania o náhrade škody**

Systém rozhodovania o náhrade škody je v súčasnosti v sledovanom podniku a reťazcoch testovaný dlhé roky a počas nich upravovaný podľa potreby.

Najvplyvnejšími faktormi pôsobiacimi na jeho súčasnú podobu sú jednoznačne odborníci, ktorých si jednotlivé reťazce najímajú v snahe eliminovať všetky možné medzery v ňom. Počas spolupráce s podnikom sa autor snažil nájsť niečo, čo by bolo možné vo väčšej miere pozmeniť alebo upraviť alebo vytýčiť nedostatky.

### **4.1 Vymedzenie hlavných nedostatkov v systéme prevencie a posudzovania škody v sledovanom podniku**

Ako hlavný nedostatok v systéme v sledovanom podniku je externý pracovník BOZP. Jeho nevýhodou je to, že nie je dostatočne oboznámený s firemnou kultúrou a preto v niektorých prípadoch môže dôjsť k tomu, že jeho úsudok nemusí byť primeraný situácii. Aj keď je zrejmé, že sa riadi presne stanovenými krokmi a postupmi, je jeho neprítomnosť vo firme vnímaná autorom ako negatívna položka. Sťažené môže byť v niektorých prípadoch aj jeho zavolanie na miesto škodovej udalosti, pretože sledovaný podnik nie je jeho jediným klientom resp. klientom jeho spoločnosti. Nevýhodu v tejto oblasti vnímam aj z dôvodu, že začínajúce pobočky môžu mať problém s nájdením vhodného pracovníka alebo firmy v oblasti, kde sa prevádzka otvára.

Druhý nedostatok je v niektorých prípadoch absencia hmotnej zodpovednosti na niektorých pozíciách. Mnoho škôd je potom nemožné vyčíslieť alebo nájsť ich vinníka a predpísať škodu k úhrade. Tu by však bola potrebná podrobná analýza externých nákladov spojených s dodatočnými hmotnými zodpovednosťami v jednotlivých oddeleniach a zistiť, či nie sú vyššie ako samotné škody, ktoré na pracovisku vznikajú.

V prípade prevencie pred škodami je najväčším nedostatkom nedbanlivosť zamestnancov. Z veľkej časti je spôsobená časovými nárokmi na nich, ktoré nastávajú v prípade veľkého počtu zákazníkov na predajnej ploche. Vtedy vzniká na pracovisku akási forma zmätku a zamestnanci sa sústredia na kvantitu výkonu, samozrejme za cenu úbytku jeho kvality.



## **4.2 Konečný návrh úprav v systéme prevencie a posudzovania škody v sledovanom podniku**

Vzhľadom na uvedené nedostatky v tomto systéme je možné navrhnúť zmeny, ktoré by mohli podniku pomôcť.<sup>70</sup>

- Interný pracovník BOZP
- Univerzálnejšie vyškolenie zamestnancov

Zamestnanie interného pracovníka BOZP by mohlo prebehnúť v dvoch formách. Jednou, ktorá je použitá v niektorých konkurenčných reťazcoch je zamestnanie jedného celoštátneho pracovníka pre daný reťazec. Ten by mal prehľad o dianí v celom reťazci, charakteristické pracovné skúsenosti z oblasti jedného reťazca. Stal by sa súčasťou podniku a bol by časovo veľmi dostupný. Centralizovanie záznamov takéhoto pracovníka by pomohlo firme a umožnilo by jej spracovať celoštátne štatistické záznamy z tejto oblasti.

Druhá možnosť je zamestnanie oblastného pracovníka BOZP. Táto možnosť je nákladnejšia, ale zvyšuje dostupnosť takéhoto zamestnanca.

Vzhľadom na to, že v jednom z konkurenčných reťazcov už dlhú dobu funguje formát jedného celoštátneho pracovníka BOZP, považuje autor túto formu za najpriateľnejšiu a výhodnejšiu ako súčasnú, keď je privolaný externý pracovník.

Univerzálnejšie zaškolenie zamestnancov by umožnilo zmenu pozícií jednotlivých zamestnancov podľa potreby v rámci prevádzky. Podmienkou by však bolo, že musia byť zaškolení na dve pracovné miesta a takáto „pohotovosť“ by pravdepodobne vyžadovala aj nejaké zvýšenie mzdy. Nevýhodou je, že sa v niektorých prípadoch nedá predvídať návštevnosť predajnej plochy a mohlo by dôjsť k zbytočnému preplácaniu takýchto zamestnancov na ploche v prípade, že by neboli využití.

---

<sup>70</sup> Kapitola 4.1 v tejto práci

## Záver

Cieľom tejto práce bolo zistiť, či sledovaný podnik pracuje so škodovými udalosťami v rámci právnych predpisov a navrhnúť prípadne zmeny v systéme ich posudzovania.

Keďže obchodné reťazce sú typickými predstaviteľmi fenoménu globalizácie, veľké peniaze, ktoré sú v nich viazané im dovoľujú reagovať rýchlo na každú zmenu a to má priamo súvis s internými systémami v nich.

Obchodné podniky si skrátka nemôžu dovoliť žiadne pochybenie, pretože by strácali zákazníkov, ale zároveň by pri takom veľkom počte zamestnancov mohlo hocijaké pochybenie znamenať vysoké škody. Systémy v oblasti škodových udalostí, ich posudzovania, prevencie a pod. sú v nich na veľmi vysokej úrovni a prakticky bez hocijakých medzier. Množstvo dlhoročných skúseností a spôsob akým obchodné reťazce a podniky fungujú garantujú, že nedostatky, s ktorými sa stýkajú sú minimálne až zanedbateľné.

Takže je jasné, že sledovaný podnik, rovnako ako aj celý reťazec, ktorého súčasťou je, dodržiava vo svojom systéme posudzovania škôd všetky právne predpisy. Samotný systém sa počas rokov overil a nemenil sa a v podniku sú s nim spokojní. V návrhu napokon nájdeme 2 možnosti, ako by mohlo byť možné tento systém zlepšiť. Sú to však len zmeny v malých detailoch, takže samotný systém vo svojej podstate žiadnu zmenu nepotrebuje a funguje tak ako by mal. Je priamočiarí a v súlade so zákonom.

Pri spracovaní témy bolo problémom menšie množstvo knižných zdrojov a najmä ich neaktuálnosť. Aj keď sa v právnej úprave radikálne nezmenilo za posledné roky veľa vecí, sú to detaily, ktoré bránili v použití starších zdrojov. Preto boli použité v práci najmä aktuálnejšie články z recenzovaných časopisov, ktoré mali pre tému práce dostatočný rozsah. Doplnené boli niektorými definíciami, ktoré sa v čase nemenia.

Dôležitým faktorom bola ústretovosť jednej z pobočiek obchodného reťazca, kde bolo možné prezrieť si veľké množstvo dokumentov z prostredia firmy a získať tak ucelený prehľad. Rovnako ústretové, aj keď v menšej miere boli aj iné reťazce, ktoré slúžili k vypracovaniu všeobecného pohľadu na obchodné reťazce.

Nevýhodou ešte bola anonymita, ktorá musela byť sľúbená všetkým reťazcom, ale to je cena za veľké množstvo informácií, ktoré sú bežne nie tak veľmi dostupné.

Táto práca by teda mala poskytnúť prehľad a vysvetlenie právnej úpravy zodpovednosti za škodu, ktorá platila v roku 2012 na území Slovenskej republiky a ponúknuť pohľad na to, ako sa táto úprava prejaví v praxi, konkrétne vo veľkom obchodnom reťazci.

## Zoznam použitej literatúry

### *Bibliografia*

1. BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8.
2. CIMLER, Petr a Dana ZADRAŽILOVÁ. *Retail management*. Praha: Management press, 2007. 312 str., ISBN 8072611676.
3. JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, 2005, č. 10, ISSN 1335-1508
4. JENDRÁLOVÁ, Anna. Zodpovednosť za škodu a náhrada škody v pracovnom práve. *Personálny a mzdový poradca*. 2008, č. 5. ISSN 1335-1508
5. KOTLER Philip a Gary ARMSTRONG. *Marketing*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 856 str., ISBN 8024705133
6. SLANCOVÁ, Oľga. Zodpovednosť za škodu podľa Zákonníka práce. *Personálny a mzdový poradca*. 2006, č. 7. ISSN 1335-1508
7. VOJNÍKOVÁ, Ivana. Objektívna zodpovednosť zamestnanca za škodu. *Práce a mzdy*. 2013, VII, 2-3. ISSN 1337-060X
8. ŠILHÁN, Jozef. *Náhrada škody v obchodných vzťahoch a možnosti její smluvní limitace*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. 105 s. ISBN 978-80-7179-729-6
9. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. Januára 2013*. 1. vyd. Bratislava: Nová práca, 2012. 296 s. ISBN 978-80-8935-036-0

### *Právne predpisy*

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce s platnosťou do 1.1.2013

Zákon 40/1964 Z.z., Občiansky zákonník účinný od 1.10.2007

## **Zoznam skratiek**

BOZP- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Z.z.- zbierky zákonov

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013



.....  
jméno a příjmení studenta

## **Zoznam príloh**

- 1.Dohoda o kolektívnej hmotnej zodpovednosti
- 2.Dohoda o spôsobe náhrady škody
- 3.Protokol o škode
- 4.Pravidlá rokovania škodovej komisie

